

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ МО «ЮЖНО-КУРИЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ».

Слайд 2

Целью данного исследования является разработка на основе оценки кадрового обеспечения в деятельности муниципальной службы приоритетных направлений его совершенствования. В соответствии с поставленной целью в процессе исследования решаются задачи.

Слайд 3

Администрация МО «Южно-Курильский городской округ» (далее - администрация) является исполнительно-распорядительным органом местного самоуправления Южно-Курильского городского округа, наделенным в соответствии с Уставом МО «Южно-Курильский городской округ» (далее – Устав) полномочиями по решению вопросов местного значения и отдельными государственными полномочиями, переданными органам местного самоуправления городского округа федеральными законами и законами Сахалинской области. Кадровый состав администрации МО «Южно-Курильский городской округ» — это квалифицированные работники, имеющие профессиональные знания, умения и навыки в сфере муниципальной службы. Для того, чтобы оценить эффективность и результативность деятельности муниципальных служащих администрации МО «Южно – Курильский городской округ» проанализируем качественные и количественные характеристики, отражающие состояние и структуру персонала. Обеспеченность Администрации Южно - Курильского городского округа муниципальными служащими представлена в таблице. Данные таблицы показывают, что в Администрации Южно - Курильского городского округа структура численности муниципальных служащих за период с 2019-2021 года изменилась значительно. Наблюдается тенденция к общему увеличению численности персонала. Впервые увеличение было зафиксировано в 2020 году. Фактическая численность персонала увеличилась на 35 человек. В 2021 году по сравнению с 2020 годом общая численность муниципальных служащих, также имеет тенденцию к увеличению. Уровень обеспеченности составляет 94,3 %, что на 0,3 % меньше, чем в 2019 году.

Слайд 4

Социальная структура трудового коллектива Администрации Южно - Курильского городского округа выражает совокупность общественных групп,

классифицированных по полу, возрасту, национальному и социальному составу, уровню образования, семейному положению. В таблице приведены данные распределения персонала по возрастным группам работников. По данным таблицы можно найти закономерность к омоложению персонала. Несмотря на значительное увеличение количества сотрудников, увеличение произошло в категории «от 25 до 35 лет» на 15 человек, удельный вес в общем составе на 2021 год 32,8 %.

Слайд 5

Проведение конкурсного отбора, который осуществляется в несколько этапов, графически представлен на рисунке. Способ оценки личностных и деловых качеств претендента, в настоящее время определяет только лишь степень его основных мотивов, профессиональной (служебной) работы. Процедура подбора сотрудников больше нацелена на профессиональные качества, знания и навыки претендента, и в последнюю очередь на его личные особенности. Поэтому в связи с данным обстоятельством, предлагается включить в состав этих процедур методы, связанные с оценкой личностных параметров, то есть проводить личностно-профессиональную диагностику, и обязательное внедрение психологического тестирования.

Слайд 6

Далее в работе было проведено исследование муниципальных служащих касательно мотивации службы. Был задан вопрос с целью выяснить, чем именно их привлекает работа в органах власти и что они в ней ценят. Респондентам предлагалось выбрать несколько вариантов ответа. Данные об ответах на этот вопрос представлены в таблице. Согласно данным таблицы, большинство ценят в своей работе то, что они чувствуют себя нужным и полезным (34,6%), 32,7% респондентов отметили, что для них ценно в работе возможность проявления своих знаний и умений, 17,3% ценят в работе то, что они в основном сами решают, что и как делать..

Слайд 7

Еще одним важным элементом мотивации является анализ степени удовлетворенности служащих различными аспектами работы в администрации МО «Южно – Курильский городской округ». Респондентам было предложено заполнить таблицу, в которой они должны были оценить различные аспекты трудовой среды. Ответы представлены в таблице. По данным исследования, высокому уровню удовлетворенности отвечают следующие параметры трудовой среды: социально-психологический климат в коллективе, уровень социальной защищенности и организация труда в администрации МО «Южно – Курильский городской округ». В наименьшей степени респонденты удовлетворены уровнем оплаты труда, а так же системой поощрений.

Слайд 8

С целью оценки эффективности кадровой политики в администрации был вопрос об удовлетворенности респондентов системой льгот и выплат в администрации МО «Южно – Курильский городской округ». Анализ результатов опроса представлен в таблицах. Таким образом, мы видим, что удовлетворенность служащих льготами находится на среднем уровне, в то же время опрошенные респонденты не удовлетворены системой выплат, применяемой в администрации МО «Южно – Курильский городской округ». Для того, что повысить уровень удовлетворенности служащих льготами и выплатами была поставлена задача - выявить мнение работников о том, что способствует ее улучшению. Респондентам разрешалось выбрать несколько вариантов ответа. Как видно из данных таблицы, 23,3% респондентов считают, что улучшению системы льгот способствует оплата спортивных занятий. Также, значительная часть опрошенных отметили предоставление дополнительного отпуска, право на укороченный день/неделю, а также бесплатное лечение сотрудника на базе определенного медицинского заведения. Так ответили 20,9% и 16,3% соответственно. Оценивая возможности продвижения на службе в ходе анкетирования было выявлено: 74,2% опрошенных считают, что в администрации МО «Южно – Курильский городской округ» существует возможность профессионального роста и развития, затрудняются ответить 25,8%. Однако, при личной беседе служащие отметили, что в администрации МО «Южно – Курильский городской округ» отсутствует система управления карьерным развитием сотрудников.

Слайд 9

На рисунке представлены основные проблемы кадрового обеспечения администрации МО «Южно – Курильский городской округ». После изучения особенностей мотивации и стимулирования труда в администрации МО «Южно – Курильский городской округ» были выявлены проблемы, которые необходимо устранить для улучшения функционирования не только изучаемой системы.

Слайд 10

В ходе анализа ответов опрошенных сотрудников, было отмечено, что 80% нуждаются в повышении квалификации и хотели бы усовершенствовать свои знания в разных областях, при этом 21% опрошенных уверены, что данный фактор способствует продвижению по службе. В администрации МО «Южно – Курильский городской округ» потребность в дополнительном обучении и повышении квалификации определяется по результатам аттестации. В связи с этим необходимо проводить объективную и комплексную оценку знаний сотрудников. Мы предлагаем использовать следующие методы:

1. Метод «независимых судей».
2. Метод «360 градусов» предполагает оценку психологических, коммуникативных и лидерских качеств служащего, а также позволяет сделать вывод о соответствии сотрудника занимаемой должности.
3. Комплексная оценка с помощью Ассесмент-центра.

Слайд 11

В таблице названы мероприятия, направленные на снижение критичности выявленных в результате анкетирования проблем. Таким образом, все предложенные мероприятия по совершенствованию системы аттестации сотрудника администрации МО «Южно – Курильский городской округ» ставят своей целью снижение влияния выявленных по результатам анкетирования проблем, а так же современных тенденций прохождения аттестации сотрудниками администрации МО «Южно – Курильский городской округ» и потребностью в автоматизировании процесса аттестации.

Слайд 12

Предлагаемые мероприятия по карьерному планированию муниципальных служащих, а так же смета затрат на их осуществление отражены в таблице. Согласно должностной инструкции специалиста по кадрам в его обязанности входит консультирование и помощь служащим в построении индивидуального плана развития карьеры, а также подготовка предложений по обучению и повышению квалификации сотрудников. Руководителю муниципального служащего, который выступает в роли наставника и оказывает помощь в профессиональном становлении сотрудников, предлагается назначить доплату к заработной плате в размере 3000 рублей. Для ускорения карьерного роста сотрудники будут проходить семинары и тренинги по актуальным вопросам профессии, развитию лидерских качеств, коммуникативных навыков, эффективному планированию времени и т.д. Все тренинги должны быть схожи с ситуациями, с которыми сталкиваются муниципальные служащие в ходе исполнения должностных обязанностей. Данные мероприятия будут осуществляться 2 раза в год в формате однодневного интенсива, либо по 2-4 часа в день с привлечением экспертов в сфере государственного и муниципального управления, по договоренности с государственными органами и организациями.

Слайд 13

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!